

PENGARUH INSENTIF KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN AUTO 2000 SUTOYO MALANG)

Iva Choirul Mutmainah
Bambang Swasto Sunuharyo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: ivachoirul03@gmail.com

ABSTRACT

This Research aims to describe employee incentives, job satisfaction, and employee performance. To know and explain the significant influence between employee incentives towards job satisfaction; to know and explain the significant influence between employee incentives towards employee performance; and to know and explain the significant influence between job satisfaction towards employee performance. Type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this research are all employees AUTO 2000 Sutoyo Malang, which amounted to 174 employees. To determine the number of samples from a population, if the population size is known then the formula is used slovin formula. Using slovin formula then there are 122 employees are used as samples in this research. The sampling technique used was proportional random sampling. The method of collecting data in this research is using questionnaires. The data analysis used are descriptive statistics and Path Analysis using SPSS program Statistic version 23.0 for windows.

Keywords: *Employee Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan insentif karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan; mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara insentif karyawan terhadap kepuasan kerja; mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara insentif karyawan terhadap kinerja karyawan; mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang, yang berjumlah 174 orang. Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasinya diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus slovin, dengan bantuan rumus slovin diketahui ada 122 sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis jalur dengan bantuan program *SPSS Statistic* versi 23.0 *for windows*.

Kata Kunci: *Insentif Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki peranan penting bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja terdidik, terlatih, dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:9) bahwa “hasil kinerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dimana sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk dapat bersaing dengan industri lain sejenis, maka perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, kreatif, inovatif, memiliki semangat yang tinggi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kriteria tersebut dapat diperoleh dari penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dapat dilakukan dengan cara perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Apabila seorang karyawan telah bekerja dengan baik dan dapat melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan, maka karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai tersebut.

Salah satu bentuk imbalan tersebut adalah insentif, pemberian insentif merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang mereka terima. Menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwa “insentif adalah salah satu bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja, atau dengan kata lain sebagai salah satu bentuk pembagian keuntungan bagi karyawan”. Sedangkan Mangkunegara (2002:90) mengemukakan bahwa “insentif adalah salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk finansial atas dasar kinerja dan sebagai rasa pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan”.

Adapun pengertian lain menurut Dessler (2008:141) “insentif adalah peningkatan gaji sebagai hadiah yang diberikan kepada karyawan pada satu waktu yang ditentukan berdasarkan gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual karyawan”. Insentif umumnya diberikan sebagai strategi untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan

dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang memiliki kecenderungan bekerja secara santai dan cenderung tidak optimal, sehingga dengan pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa pendapat dari para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan, maka pemberian insentif tersebut akan memberikan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif menjadi hal yang penting dalam upaya mempertahankan karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional karyawan mengenai ada ataupun tidak adanya titik temu antara nilai balas jasa karyawan dalam sebuah perusahaan dengan tingkatan nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan tersebut (Martoyo, 2000:142).

Apabila kepuasan kerja diperoleh oleh karyawan, maka pada umumnya akan tercermin pada hasil dari pekerjaan karyawan tersebut, seiring diwujudkannya dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dibebankan kepadanya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari sumber daya manusia. Apabila seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, (dapat dipastikan seorang tersebut akan memaksimalkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, dan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Pencapaian tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari peranan kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Efendy (2002:194) menjelaskan bahwa “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Kinerja sendiri merupakan sebuah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan selama periode tertentu dalam sebuah perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan apa yang dikerjakan tersebut sesuai

dengan perannya dalam organisasi di satu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan produktivitas. Peningkatan kinerja akan berhubungan dengan pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan, karena insentif dapat dijadikan sebagai motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dari karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih berkompetitif.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**. Insentif yang diterapkan oleh AUTO 2000 Sutoyo Malang sebagai group Astra Internasional adalah insentif yang didasarkan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menentukan besar kecilnya insentif yang akan mereka terima. Untuk pemberian insentif di AUTO 2000 Sutoyo Malang akan diberikan setiap bulan, yaitu digabung dengan gaji karyawan tiap bulannya, dan prosentase pemberian insentif di setiap departemen yang berbeda-beda.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Kompensasi dan insentif memiliki hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan bagian dari kompensasi dan keduanya menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa atas prestasi yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif dapat dijadikan sebagai salah satu upaya untuk memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Ada beberapa jenis insentif, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2002:268):

1. *Piece work*
2. Bonus
3. Komisi
4. Insentif bagi Eksekutif
5. Kurva Kematangan
6. Rencana Insentif Kelompok

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005:165) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Sedangkan menurut Martoyo (2000:142) “Kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan

dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Terdapat beberapa hal yang dapat memicu kepuasan kerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2001:181) sebagai berikut:

1. Bekerja dengan mental yang matang
2. Imbalan yang pantas
3. Lingkungan kerja yang kondusif
4. Rekan kerja yang mendukung

Kinerja

Pengertian kinerja mengacu pada pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan dalam upaya memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Secara kualitas maupun kuantitas, hasil kinerja dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan strategi yang ditetapkan oleh perusahaan, kepuasan konsumen, dan kontribusinya bagi perekonomian.

Menurut Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan antara lain sebagai berikut (Dharma, 2003:55):

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu

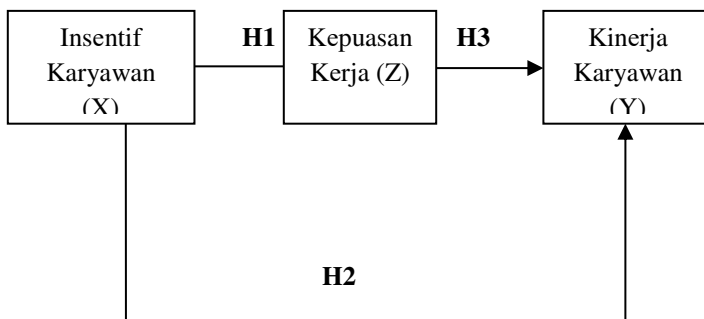
Hubungan Insentif dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Kepuasan karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dari perusahaan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Kotler (2000:36) bahwa “kepuasan merupakan indikator terbaik dari keuntungan perusahaan dimasa yang akan datang”. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan berkaitan dengan produktivitas dan tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan. pemberian insentif sebagai salah satu balas jasa di luar gaji

pokok yang diberikan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dengan pemberian insentif yang layak dan sesuai dengan standart, diharapkan karyawan akan mencapai kepuasan kerja, sehingga peningkatan kinerja karyawan terjadi.

Hipotesis

- H1 :** Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif karyawan (X) terhadap kepuasan kerja (Z).
- H2 :** Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 :** Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 1. Model Hipotesis

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di AUTO 2000 berlokasi di Jl. Letjend Soetoyo no.25 Malang. Didaptsampel 122 orang responden dari total populasi 174 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hasil Uji Koefisien Jalur Insentif Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

| Variabel bebas | Standardize d Beta | t hitung | Probabilitas | Ke t |
|-------------------|--------------------|----------|--------------|------|
| Insentif Karyawan | 0,882 | 20,460 | 0,000 | Sig |
| Variabel terikat | Kepuasan Kerja | | | |

Sumber: Penulis, 2017

Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

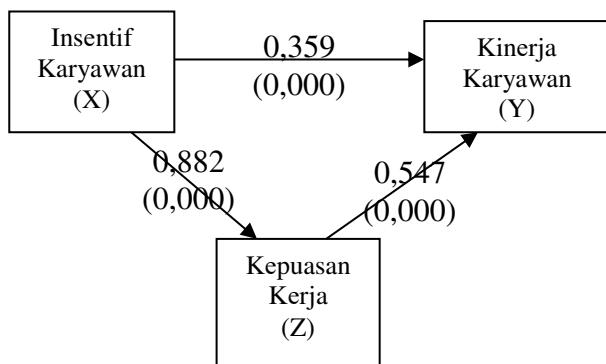
Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif karyawan yang diberikan kepada karyawan berupa upah diluar gaji berpengaruh pada kepuasan mereka, dan hasil uji diketahui sebesar 0,882 atau 88,2% yang sudah cukup membuktikan jika insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dari analisis deskriptif masing-masing item pada variabel insentif karyawan yaitu besarnya pemberian bonus sudah sesuai harapan, pemberiannya tepat waktu, dan kesempatan untuk pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan sebagai sarana pengembangan diri. Diperoleh rata-rata 4,05 dari variabel insentif karyawan yang memiliki kategori baik yang berarti insentif karyawan yang diberikan oleh AUTO 2000 Sutoyo Malang. Setiap karyawan pasti menginginkan imbalan selain upah atau gaji apabila mereka dapat bekerja dengan baik dan melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan bahwa insentif karyawan berupa bonus tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa AUTO 2000 Sutoyo Malang telah memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan, pemberiannya tepat waktu, dan secara adil maka karyawan mendapat kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Mondy (2008:256) bahwa hal yang perlu dipertimbangkan berkenaan dengan upaya untuk membuat karyawan agar tetap puas adalah membuat insentif menjadi objektif melalui tujuan yang jelas. Selain itu, pendapat Rivai (2010:859) juga mengungkapkan bahwa salah satu untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti insentif.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Jalur Insentif Karyawan dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel bebas | Standardized Beta | t hitung | Probabilitas | Ket |
|-------------------|-------------------|----------|--------------|-----|
| Insentif Karyawan | 0,359 | 3,900 | 0,000 | Sig |
| Kepuasan Kerja | 0,547 | 5,932 | 0,000 | Sig |
| Variabel terikat | Kinerja Karyawan | | | |

Sumber: Penulis, 2017

Hubungan Antar Jalur



Gambar 2

Diagram Hasil Analisis Jalur Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Hal tersebut ditunjukkan variabel insentif yang diberikan kepada karyawan berupa bonus akhir tahun dan promosi jabatan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil uji diketahui pengaruh langsung insentif karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,359 atau 35,9%, sedangkan pengaruh tidak langsung dari insentif karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari rumus $PZX \times PZY = (0,882 \times 0,547)$ dan diperoleh pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,482. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung insentif karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung insentif karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,359 < 0,482$. Hal

tersebut cukup membuktikan bahwa di AUTO 2000 Sutoyo Malang telah memberikan insentif berupa pemberian upah diluar gaji, penghargaan, dan promosi jabatan yang akan membuat kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Edwin Locke (1980) dalam Mangkunegara (2005:74) yang menyimpulkan bahwa “Insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan”. Selain itu, Rivai (2004:767) juga mengungkapkan bahwa insentif ini bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan tersebut semakin meningkat. Hasil uji diketahui sebesar 0,547 atau 54,7% yang sudah cukup membuktikan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun yang diperoleh tidak terlalu besar dari variabel lain. Sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, dari hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel kepuasan kerja yaitu karyawan puas atas besarnya gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan, karyawan puas terhadap pemberian insentif yang diberikan secara adil, karyawan puas dengan pemberian gaji yang adil, karyawan puas atas pekerjaan yang dibebankan, dan diperoleh rata-rata sebesar 4,00 yang memiliki kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang cukup tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang dari sebelumnya, maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga perlu ditingkatkan lagi baik dari kepuasan terhadap besarnya insentif, keputusan pimpinan dalam pemberian insentif, dan atas pekerjaan mereka sendiri. Dari hasil penelitian tersebut juga dapat disimpulkan bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan AUTO 2000 Sutoyo

Malang maka perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sesuai dengan yang diungkapkan meta-analisis yang dilakukan oleh Tim Judge dan rekannya dalam Luthans (2005:246) menunjukkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. hal tersebut telah dibuktikan berdasarkan hasil analisis data yang telah ada, jelaslah bahwa insentif karyawan yang diberikan semakin tinggi, maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin meningkat juga. Kemudian dengan kepuasan yang meningkat tersebut, maka kinerja karyawan juga berdampak baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa Insentif Karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan pada nilai $p\text{-value}$ 0,000 ($<0,05$) dan Beta sebesar 0,882 atau 88,2%, maka besar pengaruh Insentif Karyawan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,882 atau 88,2%.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Insentif Karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai $p\text{-value}$ 0,000 ($<0,05$) dan Beta sebesar 0,359 atau 35,9%, maka besar pengaruh Insentif Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,359 atau 35,9%.
3. Analisis terakhir pada penelitian ini diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada nilai $p\text{-value}$ 0,000 ($<0,05$) dan Beta sebesar 0,547 atau 54,7%, maka besar pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,547 atau 54,7%.

Saran

1. Dalam pelaksanaan sistem insentif sudah baik, karena sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, rata-rata item dari variabel insentif karyawan yang paling

rendah adalah pemberian penghargaan, maka saran untuk kedepannya mungkin perusahaan berkenan untuk meningkatkan pemberian penghargaan kepada karyawan, dapat berupa pujian, pemberian *reward*, ataupun piagam penghargaan sebagai simbol apresiasi dari perusahaan.

2. Pada tingkat kepuasan kerja karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang sudah cukup tinggi. Namun, pada rata-rata item dari variabel kepuasan kerja yang paling rendah adalah pemberian gaji yang adil maka saran untuk kedepannya adalah pemimpin mampu memberikan gaji yang adil dimana adanya kesesuaian antara beban kerja dengan upah yang dibayarkan.
3. Pada tingkat kinerja karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang terbilang tinggi. Namun, rata-rata item pada variabel kinerja karyawan yang rendah adalah pembagian waktu istirahat dalam bekerja maka saran untuk pimpinan adalah lebih memberikan perhatian pada karyawan mengenai pembagian waktu istirahat ketika karyawan tengah melakukan pekerjaannya. Dan item dengan *mean* yang sama yaitu pada item kualitas hasil kerja karyawan sesuai dengan kriteria perusahaan, maka saran untuk perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan mengenai pekerjaan yang tengah dilakukan karyawan, atau dengan memberikan *briefing* ketika akan memulai pekerjaan.
4. Dari ketiga variabel, kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata terendah. Perusahaan perlu melakukan upaya-upaya agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan tetap baik.
5. Hasil kerja karyawan AUTO 2000 Sutoyo Malang ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka saran kedepannya adalah melakukan penilaian kinerja yang lebih maksimal lagi dengan menilai mereka pada satu bulan sekali. Sebagai upaya untuk memotivasi dalam peningkatan kinerja karyawan, pemberian insentif yang layak juga dapat dilakukan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Rizki Zaputri.2013. *Pengaruh Insentif Materiil dan Non Materiil Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Malang: Universitas Brawijaya
- Desiana Dian Candrawati.2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Duta Catering CV Darma Utama batu)*
- Dharma, Agus.2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Effendy, Onong Uchjana.2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Gracetiara Mera Diviani, 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Kantor PDAM Kabupaten Jepara*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Fuad, Mas`ud.2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadari, Nawawi.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Hariandja, Mariot Tua Efendi.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P.2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kurnia Budi Rochmat, 2012. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Luthans, Fred.2005. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika
- Yawono; Shekar Purwanti; TH. Arie Prabawati; dan Winang Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara A. Prabu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____.2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- _____.2005. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Martoyo, Susilo.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathins, R.L., dan J.H Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan Buku 2. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International
- Sandy Martha, Muhammad.2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Bandung: Universitas Widyatama
- Susanto, Grace W.2001. *Analisis Pengaruh Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PMI Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Veithzal, Rivai.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, cetakan pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Werther, William B. Davis, JR Keith. *Human Resources and Personnel Management*. 1996. New York: Mc Graw-Hill
- Wibowo.2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada